

黄 岩

**摘 要:**全球化正在改变中国的产业结构和劳资关系,在华南地区兴起的大量代工企业中,数以千万计的外来打工者面临外来资本和本地政府的双重压迫,他们基于生存而进行的抗争是一种脆弱的抗争。本文从微观机理上剖析了抗争发生的原因及骚乱升级的机会结构,指出了抗争走向失败或沉寂的社会根源,并以此回应海内外其他学者的观察。

**关键词:**全球化 劳工政治 脆弱的团结

### Fragile Solidarity: A Case Analysis of the Riot Chain in Tai Xing Factory

Huang Yan

**Abstract:** Globalization has been changing China's industry structure and capital-labor relations. Working in a large number of Original Equipment Manufacturers (OEMs), millions of migrant workers are faced with dual repression from foreign capital and local governments. However, these workers' survival struggle is a weak one. From a micro-level perspective, this paper analyzes the reasons of the emergence of the resistance and the social structure for the escalation of the riot. The social origins of the failures or abatement of these struggles are uncovered in response to the observations by other scholars at home and abroad.

**Key words:** fragile solidarity, globalization, labor politics

---

\* 作者:黄岩 华南师范大学公共管理学院 (Author: Huang Yan, School of Public Administration, South China Normal University) E-mail: huangyanchu@163.com

\*\* 本文为教育部人文社会科学2009年基金项目(09YJC840017)和教育部“国际金融危机应对研究”应急课题(2009JYJR007)的成果之一。Project supported by Ministry of Education 2009 Humanities and Social Sciences Fund(09YJC840017).

感谢匿名评审人的评阅和批评。本文曾在香港中文大学中国研究服务中心举办的“中国研究”方法学研习营提交讨论,并得到浸会大学陈峰教授的悉心指正。

自 20 世纪 80 年代改革开放以来,依托海外资本,中国沿海地区涌现了大量的出口加工区、工业区、工业园等,它们吸引着来自全国各地数以千万计的打工仔和打工妹,中国成为名副其实的世界工厂,这种外向带动战略推动了中国连续二十多年的增长。中国的外来工是否如东南亚地区的工人一样无法形成组织化的抗争?抑或能够像韩国工人一样凝聚起公开而持续的组织化斗争?本文以华南地区一家企业的员工抗争为例,从微观机理上剖析中国外来工抗争的复杂性和特殊性。文章指出,基于生存的威胁会导致外来工团结起来进行抗争,但这种抗争只是十分脆弱的抗争而已。

## 一、问题的提出及文献回顾

西方工业社会学的一些研究认为,大规模的工人抗争深受当时社会政治经济形势的影响。E. 肖特和 C. 蒂利(Shorter & Tilly, 1974: 104)认为,经济繁荣与工人运动的高涨存在着正相关性,“罢工一般依经济繁荣而增长”。对这一观点最有力的佐证是二战以后韩国工人运动史,20 世纪 60 至 80 年代是韩国现代化快速发展的时期,也是韩国工人运动最猛烈的时期。这种解释认为,经济的快速增长必然导致社会的急剧转型,它所引起的社会分化和阶层重构运动越来越剧烈,即使排除党派政治的影响,这种利益分化所导致的社会震荡赋予了底层工人阶级越来越多的“骚动的权利”(具海根,2003: 37)。

劳工政治学者 F. 迪约(Deyo, 1989: 5 - 6)对东南亚地区劳工特点进行了十分精辟的分析。他认为,在东南亚地区快速工业化的过程中,这一地区的劳工一直扮演着被动和顺从的角色,“在国家事务中,组织化劳工在政治上只起到边缘性的无关紧要的作用,产业罢工很少发生,而且普遍容易压制下去”。F. 迪约归纳了三种解释路径:第一种是文化上的解释。儒家文化及等级制、尊重权威、合作、勤奋以及家族主义等被普遍认为起到了鼓励工人服从和与管理者合作的作用,它们对工人的团结和集体行动起到了阻碍作用。第二种是经济上的解释。东南亚四小龙经济上的快速增长大大提高了普通工人的生活水平,它削弱了工人对作为一种向上流动的集体行动的兴趣。第三种解释是国家的作用。这一地区强大的国家机器严密地控制着社会生活的各个领域,国家统治精英将经济增长作为政权合法性的主要基础,并以此获得民

众的支持。

F. 迪约同时也清醒地看到了韩国工人的反抗与东南亚地区的异同,他认为这是由工人阶级的不同结构特征造成的。劳动密集型的轻工制造产业通常是由一支女工主导、结构弱小的劳工队伍支撑的;而重工业则由男工主导,结构上比较强大。韩国重工业发展迅速,在地理和组织上更加集中,这被称为“结构能力”的差别。因此,F. 迪约认为正是这种结构能力弱化了东南亚地区劳工的战斗性。韩国学者具海根([2001]2003:22)认为,韩国劳工的战斗性和工人高度的政治意识源自工厂中极度滥施权威和专断霸道的工作关系。20 世纪 70 年代分散爆发的工人抗议是高度情绪化和以道义为依据的,“某种公平的道义感在决定工人对他们的无产阶级工作关系的反应方面都起到了关键的作用,这一时期的抗议是无组织的,自发的和防卫性的”。但进入 20 世纪 70 年代末期以后,韩国工业的主导模式发生了变化,重化工业开始兴起,工人队伍大大扩张,空间集中性更突出。在韩国,更重要的是活跃的政治运动开始与基层的劳工斗争相结合,受到进步主义神学影响的教会组织利用它们的国际网络和相对安全的政治和意识形态地位为劳工活跃分子提供指导和庇护,高度政治化的知识分子也开始与工作场所的抵抗运动联系起来,大学生纷纷掩盖自己的真实身份进入工厂,帮助工人提高斗争觉悟和组织能力。正是工作场所和市民社会发生的这些文化和政治的矛盾效应推动了劳工战斗性和阶级意识的快速提高。

人类学家戴尔蒙德(Diamond,1979)曾经在 20 世纪 70 年代对台湾出口代工企业的女工进行研究,她认为当时工厂中的父权家长制管理模式塑造出了一批缺乏抗争意识的顺从女工,她们的工资大多数都交给父母,因此戴尔蒙德称她们为“孝顺的工人”。女工的孝顺还与当时工厂中通过族群和亲属网络招工的方式密切相关。大多数女工来自农村,文化程度低、单身,且背负着沉重的家庭经济压力。劳动强度过大造成对身体损害较强以及因婚嫁而过早离开岗位,这些可能影响女工斗争的持久性。但后来的学者对此观点进行了批评,南壮认为,“亚洲妇女在工作场所经验的两重性,既受到压迫也进行反抗”,因此,这些有关女工的文献正在试图摆脱“过去经常往有关女工的研究上涂抹的受害者色彩”。南壮认为有三个因素可以解释女工斗争的活跃性:一是女工集中在少数行业,她们受到性别歧视,这些结构条件是培育工人集体

意识的基础,年轻女工来自同一地区,关系密切地住在一个宿舍会形成共同的理解和某种姐妹情感;二是参加劳工斗争的成本相对较低,因为她们年轻和单身;三是可以利用的通过个人努力来为她们的经济利益服务的机会很少,而男工提升的机会相对多一些,更可能选择与管理者合作而不是对抗(转引自具海根,2003:116)。本案例选择华南地区一家出口代工企业作为分析对象,试图回应上述有关劳工抗争的讨论。

## 二、台兴骚乱事件:生存的威胁

2004年4月,在DG市的CHA和DLS镇,当地著名台资企业台兴国际集团有限公司下属5家工厂爆发连锁工人骚乱事件。台兴公司是一家以生产运动鞋为主的典型的代工企业,资本来自台湾,其客户包括耐克、阿迪达斯、天波伦和克拉克等国际著名品牌,5家下属工厂分别是位于CHA镇的台兴总厂、台莱厂、台鹏厂,以及位于DLS镇的台雄厂和台泰厂,雇佣了超过3万名中国大陆工人,这些工人大部分来自农村,其中女工占90%。公司的高层管理人员主要来自中国台湾,他们通常被称为“台干”。台兴集团在DG市投资有15年的历史,公司已经与地方政府建立了良好的关系。2004年4月19日,台莱厂和台鹏厂发放工资,工人发现工厂承诺的补发被多扣的伙食费并没有到账,将近2000名工人聚合在工厂生活区要求与厂方经理对话,工人喊出了“增加工资”、“退回血汗钱”等口号。由于公司高层及时做出了回应,这两起骚乱没有升级为暴力事件。

同年4月21日、22日和23日晚,台雄厂、台泰厂和台兴总厂工人也相继发生暴力骚乱事件。3家工厂的工人都砸毁了生活区的宿舍、福利社(厂区内部小商店)、餐厅、运动和娱乐设施,然后又毁坏了生产车间的机器设备。在战斗中,工人先是与工厂的保安发生直接冲突,然后围攻工厂台湾管理干部,并与警察发生激烈的对抗。多辆警车被推翻,多名警员受伤,多名工人被拘留或逮捕。

自2004年3月开始,台兴下属各厂实行双休制,即周末两天不上班。原来周六加班时间调整为周三晚上加班,因为周六加班是以两倍计算工资,平时加班以一倍半计算,这造成了工人实际工资的减少。为了不影响生产进度,各车间工人还被要求中午自愿加班,不打卡,不计算工时。双休日制度实行后工人的收入减少可以计算出来。以一名零

级工人计算,其底薪为 DG 市年度最低工资标准线 450 元,实行双休制之前,工人每周加班四晚,共 12 小时,计一倍半,周六加班 8 小时,计双倍。每月正常平均工作 20.92 天,其小时工资为  $450 \div 20.92 \div 8 = 2.69$  元/小时。平时晚间加班每周共 12 小时,加班工资收入为  $2.69 \times 12 \text{ 小时} \times 4 \text{ 周} \times 1.5 \text{ 倍} = 193$  元;周六加班收入为:  $2.69 \times 8 \text{ 小时} \times 4 \text{ 周} \times 2 \text{ 倍} = 172$  元,工人总收入为:  $450 + 193 + 172 = 815$  元。双休日制度实行后,周六不加班,周三晚上增加 3 个小时加班,总收入为:  $450 + 2.69 \times 15 \text{ 小时} \times 4 \text{ 周} \times 1.5 \text{ 倍} = 692$  元。

在工人看来,计算周三晚上加班 3 个小时以及中午强迫加班后,工人每周的总工作时数没有减少,而且工厂的出货量也没有明显减少,但工人的总收入却减少了 100 多元。在支出方面,工人每天被扣除伙食费 5 元,每月共扣除 150 元,周末不上班,工厂不提供伙食,但钱照扣,在厂住宿员工还要扣除住宿费,每月 48 元。在总收入减少的情况下,工人开始要求工厂退回一直被多扣的周末伙食费,并增加底薪。

因为生产时间的调整导致了工人收入的直接减少,而且减少的幅度已经超过了工人的承受能力。在每天上班时间长达 11 小时的情况下,工人仍然不能确保维持自己及家人的温饱,这显然威胁了外来工的生存,外来工关注的不是台湾老板“拿走了多少”,而是“剩下了多少”,剩下的部分已经严重威胁到他们的生存安全。<sup>1</sup>对台兴下属各厂的工人来说,是这种把工人的工资压低到最低程度的报酬制度把他们推向了难以为生的境地,工人的反抗只是要求拿回本该属于自己该得的那部分,这也可以理解为什么大骚乱之后工人继续上班以及台兴各工厂的骚乱是先后进行而不能集体行动。对于工人来说,停工一天就意味着一天没有收入,停工成本对于他们的生存来说可谓雪上加霜。

加班一直被资方和政府劳动管理部门当作对工人有益的劳动制度。加班为工人提供了一种增加收入的手段,在很多工厂,工人争相要求加班,在淡季更是如此,这种局面给了工头更大的权力,他们把排班作为控制和分裂工人的工具。加班又是强制性的,加班多长时间,什么时候加班以及加班工资的计算并不取决于工人的要求,而是取决于老

1 有关道义经济学的论述,参见斯科特《农民的道义经济学——东南亚的反叛与生存》, [1976]2001 年,译林出版社。

板和订单,加班不打卡更是一种掠夺。工人自愿要求加班是因为过低的最低工资标准无法维持劳动力的再生产。台兴下属各工厂的工人底薪是 450 元,也即是当地最低工资标准,把当地最低工资标准设定为工人的底薪是代工企业普遍的做法,因此最低工资标准的制定可以反映地方政府对待资方和劳方的态度。按照中国的法律,地方政府必须根据当地经济的发展水平每年调整最低工资标准,但许多地方政府所设定的最低工资标准多年没有调整,或者调整的标准缺乏依据,或者与国际标准不相符。

儒家传统对体力劳动的轻视与资本主义机器流水作业的去技能化相结合,导致打工妹和打工仔无法得到社会的普遍尊重,外来者的身份又把他们排除在当地政府的保护之外。打工即意味着外出工作,意味着离开他们熟悉的那片土地,意味着离开了能够对他们提供道义和正当保护的乡邻网络,意味着他们必须去适应十分陌生的城市生活。工人对工厂的仇恨既是对过低工资收入的不满,也是对工厂专断管理方式的愤怒。<sup>1</sup>但这些不满和愤怒大多只能表现为工人对自己悲惨生活的无奈和接受,正如工人所说的:“我们生下来就是打工的命。”外来工已经能够接受生活强加给他们的各种由正式制度造成的不平等,特别是由户籍制所带来的不平等,工作中的等级制也是以现代管理科学理论的面目出现的,尽管这些不平等具有强烈的符号和象征意义,它可以累积怨恨,但要升华为直接的情绪表达和暴力行为还需要更多的触发机制。

工人必须讨好台干,或者要听话。台干在车间里的权力是独一无二的,没有任何人可以挑战他们。台干一般也不来车间,但只要他来车间,工人就知道肯定有事情要发生,工人在厂区见到台干还必须敬礼。台干经常骂的话就是“大陆猪”,女工见了台干都不敢吭声的,那些台干都很下流,有的台干还在车间对女工动手动脚的,有些女孩为了升职什么也不顾了。去年在台莱厂的时候,有位女工针对性骚扰问题向总经理写信投

---

1 工人的这种不满和愤怒有时会被转化为对施暴者的报复,这种报复在大多数情况下以两败俱伤的惨烈方式收场。民工王斌余因讨不到工资且屡遭老板戏弄愤而连杀 4 人即是愤怒的发泄。关于民工王斌余的报道见孟昭丽、刘佳婧、刘晓莉的“死囚王斌余的道白”,《新华视点》,2006 年 3 月 8 日。

诉,结果那个女工被辞退了。(对台雄厂工友刘某的访谈)

台干作为工厂的一线监督人员,对基层工人有任意武断的权力,形成所谓的领班(工头)帝国。在几乎所有的台资代工企业中,台干是一种特定的权力阶层,他们的台湾身份决定了他们的权力,大陆干部管理能力再突出也很难上升到台干的位置。

管理层对工人的非人道行径是建立在对打工妹和打工仔的歧视性标签上的。在台兴下属各工厂,工人们很少能够被当成一个完整意义上的人来看待,他们是“大陆猪”,是地位低下的体力劳动者,他们贫穷的出身和体力劳动职业是导致其地位低下的主要原因。对工人的语言和身体的暴力行为充分体现了台干的专断,这种人际管理的专断与机器作业的冷漠一起加深了车间的非人性,它与来自农村的互惠传统和道义经验相冲突。

同年4月21日,台兴下属台雄厂的骚乱事件肇始于几位工人在福利社的喝酒行为,工人借着酒醉发泄着对工资调整的不满,后来他们又开始摔酒瓶骂台干。工人下班后经常聚在一起喝酒,这也是一种反抗的手段,因为喝酒可以加强团结,工人在宿舍里喝酒甚至赌博可以被看做是一种“抵抗文化”,他们将宿舍和生活区看作是娱乐场所,这体现了现场文化的自主性。何明修(2003)认为通过操作现场的文化移植与转化,工人阶级能够塑造出一套团结文化,“团结是可以透过参与者与针对公司的互动过程创造出来的”。

工人聚集在走廊上起哄和摔砸物品只是骚乱事件的前奏,保安上楼制止工人闹事并与工人发生激烈冲突可以被看作是事件升级的一个触发机会。在工人眼中,保安与主管、课长都是资方的帮凶,尽管他们也只是一个打工仔。在管理过程中,资方通过不同权力岗位的层级设置,比较成功地转移了工人的仇恨,资方给予了保安一些监督和处罚工人的权力,保安可以对工人在生活区喝酒、赌博、打闹等行为给予罚款处理。大多数保安都是退伍军人,纪律性和战斗能力很强。当工人的人身安全遭到保安伤害时,女工也被动员起来。工人开始向大操场聚合,从高于生活区赶来的台干也被愤怒的工人殴打。当工人要掀翻一位台干的汽车时,这位台干对工人说“我也是打工仔,你们要掀就去掀老板的车”,工人们说“你就是老板的走狗”,于是这位台干也被工人打倒在地。

保安打人事件导致现场聚集的工人越来越多,公司副总经理又不愿对工人作出承诺,工人开始冲击福利社,然后突破保安的封锁进入成型车间和冲压车间。因为保安打人事件很容易被工人建构为老板打人,这样对低工资的不满就被转换为工厂对工人的人身侵害,工人也把平时对保安工作过程中的怨恨集中起来。工人这种反抗的共同意识必须在集体行动的一幕幕场景中进行提升。喝酒和保安打人开始可能是私人性冲突,但经过工人把它转换成平时保安的耀武扬威和对工人的不尊重后,个体事件就变成集体事件了。

骚乱升级的第二个触发机会是两名女工被抓事件。工人进入生产区实施破坏时,防暴警察已经赶到。当两名女工被数名防暴警察抓住头发在地上拖行数十米这一幕情形出现时,数百名男工高喊“抢回我们的姐妹,”展开了与警察的争夺,现场已经基本失去控制,公司副总经理已经意识到问题的严重性,他出面向警察领回了两位女工,但失控的工人仍然把愤恨发泄到他身上,这位经理在安抚两位女工时,被砖头击中。

在台兴总厂“4·23”事件中,一位不满16岁的女孩带着几十位女工,从操场对面的9号宿舍赶过来。她们相互支持,扛着十多公斤的灭火器首先冲击福利社和餐厅。这位女工又爬上成型车间前面高高的水泥围栏,用扬声器高喊各种口号进行鼓动。这位女工那件鲜红的上衣在现场十分引人注目,后来检方的多项指控都是针对这位“拿喇叭的女工”和“穿红色衣服的女工”。

由于工业区集聚了大量的同质性工人,他们大多数单身在外打工,没有家庭束缚,彼此的出身相似,文化背景和工作性质相近,容易形成一个紧密的团结网络。泰罗主义大批量工厂生产形式也需要有着相似教育程度的半熟练工人,这些为外来工形成一个具有内聚力的群体提供了有利的结构条件。代工企业大多数是劳动密集型工厂,年轻女工身手灵敏,忍耐性强,吃苦耐劳。工厂主要招收年龄在18~25岁之间的女工,台兴厂的男女工比例达1:9。女工们容易忍受恶劣的工作条件,但这并不意味着她们就没有反抗能力,更多的时候,女工通过离厂辞工或怠工等形式来表达自己的不满。台兴事件中的女工是在台干操场训话时加入抗议的,此时斗争的焦点已不是保安打人,而是转向对工资和工厂管理的不满。女工的斗争精神丝毫不能被低估,正是她们的鼓励,男工才有了更强烈的斗争意志,女工的团结和性别激励也有助于

斗争的深入。

警察拖打女工行为对建构“次生怨恨”十分重要,工人平时累积的怨恨很少能够得到地方政府的同情,为什么公司副总经理亲自出面当场把两位被抓的女工从警察手中领回还会遭到工人們的殴打?一种解释是,工人们本来就怀疑资方与政府部门的勾结,她们经常到政府部门去投诉公司的管理违犯劳动法,但从来得不到解决,公司高层管理者也经常警告工人说他们根本不怕大陆法律。而副总经理可以把袭警的女工从现场领回已经证实了他们与警方的关系密切。刘能(2004)把“次生怨恨”定义为权力机关及其执行部门或其成员在处理或消滅原生怨恨中所表现出来的失当、不力、无能或枉法,使得公众和受害者对怨恨处理的前景持黯淡预期,最终导致权力机关失去公信力和合法性,由此产生出次生怨恨来。“抢回了女工”、“打跑了警察”、“掀翻了警车”等成为工人们津津乐道的胜利,在许多时候这种次生怨恨更能刺激现场工人的反抗。

工人的职业、工种、教育水平、地域等都可以成为分裂的起源,这种分裂也会影响工人的斗争,资方经常利用工人的这种分裂特性来瓦解工人的反抗。但是,单纯为了经济利益而采取的罢工或暴动不需要统一的斗争意识,工人只要认定自己“剩下的部分”已经对生存构成威胁时,他们的团结行动就不需要动员。在台兴系列事件中,我们没有看到有组织的动员结构的存在。

### 三、抗争的沉寂:脆弱的团结文化

在解释如何克服集体行动中的搭便车行为时,奥尔森([1965] 1995:41)提出了“选择性激励”这一核心概念,组织可以通过奖赏来鼓励积极分子参与集体行动,也可以惩罚那些不愿为集体行动付出成本的人。奖励包括物质方式,也包括声望、尊敬、友谊或其他社会心理目标。台兴厂的工人骚乱是在一种无组织领导下进行的,既然没有组织,也就意味着没有一个团体来执行“选择性激励”。5家工厂中规模最小的也有2 000多名员工,参与冲突事例的少则数百,多则数千人。在整个事件中,参与抗争的群体中无法确定,积极分子是来自哪幢宿舍、哪个车间、什么级别?既然群体的边界无法确定,也就无法对群体的每位成员进行区别性对待。台兴厂的骚乱是在工人没有明确组织形态,但有共同

利益诉求的群体相互呼应的情况下发生的,参与抗争的工人本身不能直接从运动中获得额外的收益,也无法对非参与者进行惩罚。对群体成员的奖励和惩罚仅仅是道义上的,工人得到的满足更多的是一种情感上的个体的宣泄,事后工人们更多的是沉浸在回味现场的“光荣斗争”,而不是在问题的解决上。

积极分子也不是一个事先有过任何联系的群体。破坏性活动分散在工厂的许多区域,有的工人聚在一起砸车、砸玻璃,有的聚在车间毁机器。积极分子事先没有提出任何奖赏条件,事中和事后也没有得到任何奖励,那些没有参与抗争的工人也没有受到惩罚。与农民上访中的“成本分摊”、“收益共享”、“一个蹲监,全村帮忙”等激励完全不同。

外来工缺乏团结文化的传统,工人被称作为国家的主人,国家试图以经济增长的合法性来换取消治的合法性,有组织的抗争即使在经济层面也被高度控制,因此工人的公开反抗在政治上是一种冒险。相反,前现代资本主义的一些旧的文化传统继续限制着工人抵抗文化的形成,“生存伦理”和“互惠经济”是一种典型的前现代传统,一旦暂时的生存危机得到缓解,或者资方对工人作出哪怕仅仅是口头上的承诺,工人的反抗就可能停顿或瓦解。在台兴公司,工厂内部即是一个社区,这个社区提供工人再生产的必需品,如医务室、餐厅、福利社、运动场、宿舍等,工人置身其中还不是一个政治意义上的阶级认同,更多的是一种以老乡和亲属为主的社群共同体。工厂提供宿舍、工资随年资增长以及鼓励介绍亲属进厂,这些家父长制的管理措施可以缓解工人的反抗。正如 F. 迪约(Deyo, 1989: 161)所指出的,“工人与工人,或者工人与雇主之间的冲突,系统性与主观性地环绕在家族传统、亲属网络、家父长管理而非阶级关系上,冲突展现的方式也不一定是阶级动员或罢工,相对的、非公众或非集体的冲突是较常见的”。一位刚刚初中毕业进入工厂的男工说:

刚来的时候,我实在累得受不了,想辞工回家,我的表姐不同意我辞工,因为进厂不容易,跳来跳去很难存下钱的,跳一次工就要丢一个月工资。后来表姐就打电话给我父母,父母在电话中坚决不同意我辞工,可是他们无法理解我的辛苦。我们村里有 20 多位工人都是表姐带出来的,她们都很听表姐的话,表姐已经做到八级了,公司有单间房给表姐和表姐夫

住,她们成了我们的学习榜样。(对台雄厂工人徐某的访谈)

工厂管理中严格的等级制和父权制所形成的恩赐关系与西方资本主义所强调的平等主义和个人主义观念完全不同,在抗争方式和组织形式等方面构成了一种缺乏抗争的次文化,这也削弱了外来工的行动能力。代工企业单一的高度同质性的工作既可以在工人中达成共同意识,但另一方面,这种技术的简单化也可能导致工人失去抗争的筹码。资本家通过技术简单化让工人的谋生技能贬值,社会可以源源不断地提供这种简单的劳动力,这就增大了工人抗争的成本和风险。

台兴公司的连锁骚乱事件都是发生在工资发放之日,而且都是在下晚班之后,因为只有这个时候工人才有时间谈论工资的事。生产线是个高度机械而又易于控制的领域,泰罗制生产模式隔断了工人可能在车间发动的联合。台兴各工厂发放工资基本上相差一天,因而骚乱也是相继发生,工人也只有在自己的工资发放之日确认钱事实上还没有到账的情况下才发泄怨恨,这也反映了工人的斗争底线,即只有在自己的利益确定受到伤害后才可能行动。事先没有任何串联,各家工厂各自为战。尽管现代社会信息传达迅速,5家工厂的工人之间流动也十分频繁,但这些都未成为促使工人联合起来的积极因素。即使台莱工厂先发生骚乱,其他4家工厂的工人也只是在观望中,一旦自己的工厂补发了工资,就不会发起任何声援性抗议。

组织化的劳工缺位是中国沿海地区出口导向工业化战略成功的一个重要保障条件。任何对现有体制进行挑战的行为均被贴上“破坏安定团结”之标签,因此外来工无法进行有组织的抗争不仅仅在于儒家传统的忠孝和温驯观念,更在于国家对劳工团结的敏感和控制,政府可以轻而易举地找到镇压组织化或集体性劳工运动的理由,即使他们的行动只是单一性地局限于经济性要求,或仅限于一厂之内。

出口导向的产业政策造就了数以亿计的中国农民迅速地无产阶级化,因为没有当地户口,他们被简单化地称为“外来工”,他们是已经离开土地,但仍然拥有土地的农民,土地产权的不可转移性和农业生产的生存意义(口粮田)成为城市政府任意驱逐农民的一项制度性前提,一旦城市不需要他们,他们不得不离开。农产品的价格低迷和国家对农民补贴不足造成农村日益衰落,农民必须外出打工才能挣到足以维持家庭再生产的“现金收入”。在GDP的压力下,从中央到地方政府都沉

浸在经济发展的兴奋中,国家相信经济发展能够把蛋糕做大,人人可以享受经济发展所带来的社会净收益,外来工零星的抗争只被当作短暂的麻烦小事来处理。参与抗争的工人要么被镇压,要么被驱逐,大部分的工人抗争被局限在小范围内,而且带有个人自发性质,参与抗议的工人需要付出巨大的个人代价才能使问题得到有限解决,他们的行动有时可以获得公众的短暂同情,但很快就烟消云散。

台兴厂的各车间没有建立起一种班或组的道德经济,工人不会产生出一种有难共当的心理。如果要进行集体行动,总有人会搭便车,这与工人流动性密切相关,而流动性大大瓦解了工人的团结。从资源动员的角度来看,台兴厂的工人不具备任何动员的资源,积极分子缺乏利益驱动能力,被拘禁的工人多数也是级别低的或工作时间不长的非技术工,10名被逮捕的工人中有3名年龄在18岁以下,他们缺乏在宿舍和车间的动员能力和影响力,他们甚至缺乏基本的法律知识,乃至二审宣判时,工人对什么是免于刑事处罚和缓刑也不清楚。

工人的斗争还只停留在自己的工厂,斗争指向公司老板。在暴力事件升级的过程中,工人逐渐凝聚起“增加工资”、“处理台干”、“改善伙食”等话语,这些诉求也仅仅停留在车间政治范围内。尽管台兴厂的工人有着相同的怨恨对象(同一个老板),共同的诉求(补发伙食费,增加工资),信息传递便利(5家工厂相距不到10公里,工人厂际流动频繁),但联合行为还是没有发生。

厂方和警方的分化策略也起到了很大的作用。“4·23事件”后,台兴总厂以布告方式悬赏500元寻找目击证人。在审理环节,对台兴“4·23事件”中5位工人指控的26份材料就有22份是来自证人指控,辩护律师申请要求证人出庭作证,被法院拒绝。从警方的询问记录可以看出,这些证人证词从用语到指控对象都是惊人的一致,甚至于证人可以把被指控人的具体个人信息都背诵下来。在台雄厂“4·21事件”中,法院采信的证人证词包括了14位保安和两位公司高层管理者的口供,这些证人没有出庭作证,而保安本身与工人发生过激烈的冲突,他们证言的可靠性受到质疑。

警方对被拘禁的工人讯问采取策略性分化手段,同案中的一些工人因为能够配合警方讯问被从轻处理,如杨某、方某等在参与闹事时的表现与同案被判刑的刘某、马某等相似,但杨某和方某因为能够检举他

人而仅仅受到治安处罚，同案的郭某和高某因拒不交待问题却被刑讯逼供。据来自警方的《刑侦一卷之取保候审决定书》和《刑侦二卷之诊断证明书》记载，高某和郭某于 2004 年 5 月 1 日因腿部骨折到 DG 市中医院就诊，由同一位医生连号出具的两份诊断证明书分别诊断为“右腓骨下段骨折和右外踝裂纹骨折”，随后高某和郭某因为重伤被取保候审。

一审判决中，台兴系列案件中共有 10 名工人被判处一至三年不等的有期徒刑。在跨国网络等多方压力下，DG 市中级人民法院二审对这些工人判处以缓期执行或免于起诉。从 4 月份工人被捕到年底走出看守所，台兴系列工厂的工人没有发起任何声援性行动，公司的承诺很快兑现了，伙食改善了，基准工资提升了，对台干的管理也加强了，辩护律师试图在工人中找出几个有力的证人也遭拒绝，工厂严格规定工人不准接受任何外界调查，否则就被开除。两年后，笔者再次对工厂进行回访，许多当事工人已经离开了，留下的工人也已经不愿再提起往事了。正如他们说的：“现在工厂比以前好多了，我们厂是周围厂中福利和条件最好的，大家都想进我们厂，以前的事不是扯不清，而是没有必要再去扯了。”

#### 四、余论

本文以 DG 市台兴公司的工人连锁骚乱为分析对象，台兴公司生产性质是代工企业的典型代表，工厂集中了一批同质化的工人。他们年轻、主要来自农村、从事单一性工种、文化程度不高、大部分单身，因此他们容易形成一个紧密团结的网络。他们面临的对手又是惊人的相似，这些代加工企业的投资方主要来自台湾或香港，其背后又是跨国品牌公司。工人抗争的原因主要集中在工资过低、超时劳动以及工厂克扣工资等。在如此多的相似背景下，工人的反抗意识完全可以借助于任何一个偶然性的事件而引爆。在斗争初期，这种无意识的集体行动尽管能够爆发出惊人的能量，但这并不意味着他们的问题能获得有效的解决。工人的联合只能到此为止，作为阶级的一种联盟形式还不具备。在台兴抗争案例中，工人的分裂性和无组织性很快就暴露出来，他们很快就陷入了资方和地方政府精心设计的分裂陷阱之中。

台兴工厂工人抗争失败的原因可以归纳为以下几个方面：无组织领导，无明确的斗争策略，缺乏团结的文化传统，没有外来支持。台兴

案例的启示就在于,工人的团结斗争尽管具备了诸多成熟的内部环境,但作为一种阶级的团结还只停留在萌芽状态中。

传统的马克思主义学者认为,中国工人斗争史就是阶级斗争史,继而更是政党或政治斗争史,工人阶级其实已经失去了他们的自主性,中国工运史的研究也在事实上变成了党史研究的重要部分。后来美国学者裴宜理([1993]2001)在对上海工人 20 世纪 30 年代罢工研究时对此进行了批评,她认为工人的有限分裂性也是工人有限团结的根源,工人基于行业、地域和教育背景的分裂也可以成为团结的积极因素。本研究对以上论述的回应是,中国外来工的外来性和流动性造成了他们的分裂性,这种分裂性严重影响了他们的斗争团结。中国外来工的抗争既不是政治或政党斗争的一部分,也不是政治或政党斗争的工具,因此传统的阶级分析方法并不适合外来工,他们的斗争还只停留在经济层面,停留在一厂之内或很短的时间内,我们不能给他们的行动贴上任何政治标签。外来工的团结是十分脆弱的,尽管外来工群体也存在行业、地域或教育背景等分层,但这种分层并未能让他们组织起有效的团结。

F. 迪约认为儒家文化和权威主义的政治文化制约了东南亚地区的劳工反抗。本文认为,国家权威主义控制下的外来工的集体意识大多被经济增长和工资增长所遮蔽,外来工既要接受残酷的打工条件,又不得不依托于打工经济来改善自己的生存条件。F. 迪约的理论并不能完全适用于中国的外来工。外来工的群体规模和集中性以及中国地方政府的差异性东南亚地区所不具备的,更关键的是,他没有看到中国外来工在全球化背景下的能动性。外来工没有反抗的传统文化作为支持,中国工人阶级在 1949 年以后已经被称为国家主人,他们失去了反抗的合法性,台兴工厂的工人骚乱只是一种“脆弱的团结”下的有限抗争。

## 参考文献 (References)

- Deyo, Frederic. 1989. *Beneath the Miracle: Labor Subordination in the New Asian Industrialism*. Berkeley University of California Press.
- Diamond, 1979. "Women and Industry in Taiwan." *Modern China* (5).
- 何明修. 2003. 工厂内的阶级团结:连接石化工人的工作现场与集体行动[J]. 台湾社会学 (6). [Ming-sho Ho. 2003. "Class Solidarity Within Factory: Linking the Petrochemical Workers Shopfloor to Their Collective Action." *Taiwan Journal of Sociology* (6): 1-59. (in Chinese)]
- 具海根. [2001]2003. 韩国工人-阶级形成的文化与政治[M]. 梁光严、张静,译. 北京:社

- 会科学文献出版社. [Hagen Koo. 2003. *Korean Workers: The Culture and Politics of Class Formation*, translated by Liang-Guangyan and Zhang Jing. Beijing: Social Sciences Documentation Publishing House.]
- 刘能. 2004. 怨恨解释、动员结构和理性选择——有关中国都市地区集体行动发生可能性的分析 [J]. 开放时代 (4). [Liu Neng. 2004. "Interpretation of Resentment, Mobilization Structure and Rational Choice: An Analysis of the Possibility of Collective Behavior in China's Urban Areas." *Open Times* (4): 57-70. (in Chinese)]
- 奥尔森,曼瑟尔. [1965]1995. 集体行动的逻辑 [M]. 陈郁、郭宇峰、李崇新,译. 上海三联书店、上海人民出版社. [Olson Mancur, [1965]1995. *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, translated by Chen Yu et al. Shanghai: SDX Joint Publishing Company and Shanghai People's Publishing House.]
- 裴宜理. [1993]2001. 上海罢工-中国工人政治研究 [M]. 刘平,译. 南京:江苏人民出版社. [Perry, Elizabeth J. [1993] 2001. *Shanghai On Strike: The Politics of Chinese Labor*, translated by Liu Ping. Nanjing: Jiangsu People's Publishing House.]
- Shorter, Edward and Charles Tilly, 1974. *Strikes in France, 1830-1968*. London, New York: Cambridge University Press.

责任编辑:劳 勤